

雇用者の社会階級分類

——フランスの社会職業分類と団体協約——

杉 森 滉 一

はじめに

フランスでは、政府の手で労働力人口の「社会職業分類」が行なわれ、その結果は同国の社会経済統計のグループわけに広く使われている。この分類については不十分なが筆者が紹介したことがある（杉森, 1983(1)）。そこでこのべたように、この分類は社会階級的な分類と解釈されうるものであり、したがって政府の手による社会階級分類としてきわめて注目すべき事例になっている。ただし——これも同じところでのべておいたことであるが——この分類は、分類の理論的基礎づけの点でいちじるしく不明確である。つまり、この分類の分類体系は表1のような項目だてになっているが、なぜこのような項目だてになったのかについては立ちいった説明がないのである。わずかに、「その中で相互に人的関係が保たれ、同じような意見と行動がみられる場合が多く、かつ、その構成員が自他ともにそこに属すると認められる」ような集団（＝「社会的に等質な集団」）に労働力人口をわけたものだ、という説明があるのみである。この説明は分類の理論的な基礎規定としては漠然としすぎており、これでは、要するに、直観的、経験的、もしくは慣習的な区分によって分類したというのと大差ないように思われる。*

*このような規定では、たとえば地縁共同体や社交的クラブの構成員も、それぞれある意味で「社会的に等質な集団」をなすことになってしまう。この種の集団ではなく、表1にあるような諸項目が社会的に等質であるゆえんが、分類の基礎として一般的に規定されていなければならないはずである。

ところで、では分類の基本的観点としては上のような漠然とした「規定」しかないにもかかわらず、社会職業分類が表1のような諸項目から構成されているのはなぜであろうか。その直接の理由は、この分類が職業 profession のグループわけであることにある。職業のちがいは産業部門のちがいや従業上の地位のちがいに、さらには社会階級のちがいにたがっていき、表1のような諸項目と関連してこざるをえないからである。しかし問題は諸々の職業が「社会的に等質な集団」として表1にあるような諸項目の形でグループわけされるのは何にもとづいているか、ということである。上述のように社会職業分類にはこれについての規定が少なくとも明示的にはおかれていない。しかし規定として明示されていなくても、諸々の職業を社会的に等質な集団にまとめるためのなんらかのよりどころがなくては分類体系のつくりようがないはずである。したがって暗黙のうちにはではあるが、職業についてのあ

表1—社会職業分類 (1975) INSEE のコードブック (文献9) による。

0. 農業者	5. 職員
1. 農業雇用者	51. 事務職員
2. 商工業経営者	53. 商業職員
21. 工業者	6. 労働者
22. 職人	60. 職工長
23. 漁業経営者	61. 熟練労働者
26. 大商人	63. 半熟練労働者
27. 小商人	65. 鉦夫
3. 自由業者と高級幹部	66. 船員・漁夫
30. 自由業者	67. 見習い
32. 教師・文筆家・科学者	68. 不熟練労働者
33. 技師	7. サービス従事者
34. 高級管理幹部	70. 家事使用人
4. 中級幹部	71. 派出婦 (夫)
41. 教員, 知的職業従事者	72. その他のサービス従事者
42. 医療社会サービス従事者	8. その他
43. 技術者	80. 芸術家
44. 中級管理幹部	81. 僧職者
	82. 軍人・警官

る種の諸集団——「そのなかでは人的関係が保たれ」うのような、「同じ意見と行動がみられる場合が多い」ような、さらに「その構成員がそこに属すると自他ともに認める」ような集団——を識別するよりどころが存在しているはずである。社会職業分類の構造をしらべるには、今のべた意味で項目だてのうしろにいわばかくれているこの基礎を明らかにせねばならない。

本稿では手はじめに、対象を社会職業分類項目のうちの主として雇用者に関係する項目（表1のうち線で囲われた項目）にかぎった上でこの課題にとりくむことにする。（以下では社会職業分類の項目については、原則としてコード番号をつけて示すことにする。）

I. 社会職業分類と団体協約

1. 団体協約 表1の線で囲われた項目のうち、「41. 教員・知的職業従事者」「42. 医療・社会サービス従事者」「65. 鉱夫」「66. 船員・漁夫」を考察の対象からはずす。なぜならこれらが産業分類的な観点からの分類によっていることは明らかだからである。また「51. 事務職員」と「53. 商業職員」との区別も同じ性格をもっているのでこの二つについてはたんに職員として一括することにする。すると、表1の線で囲った部分は、「技師」「高級管理幹部」「技術者」「中級管理幹部」「職員」「職工長」「熟練労働者」「半熟練労働者」「見習い」「不熟練労働者」という10個の項目に整理されることになる。問題は、これら10個の項目だてのよりどころは何かということである。

これらの項目の名称からすると、職場での労働組織、労働の性質、労働力の質といったものが要素となっているらしいことがわかる。また、もちろんこれらの項目はすべて雇用者にかんじたものである。この二つのことを考えあわせると、これらの項目だては、雇用のさいの契約の仕方と関係しているのではないかという「仮説」が容易にうかんでくる。雇用契約は、現在のフランスでは、主として団体協約 *convention collective du travail* の形をとっているか、その規制のもとにある。そこで、団体協約では雇用者はどのよ

うに分類されているのかをみることにする。

団体協約は、経営者団体の組織と雇用者団体の組織のあいだに結ばれる、賃銀と職 *métier* にかんする協定である。団体協約には二つのタイプがある。

(1)通常協約 労使双方でのひとつまたはそれ以上の組織のあいだで結ばれるもの。組織がどれだけ広く地域をカバーしているかによって、局地的、地域的、全国的という三つの種類がある。

(2)国家協約 通常協約が労働省令としてとりあげられたもの。ふつうは産業部門ごとにつくられる。

団体協約は、経営者団体組織と労働組合団体とのあいだの集団的な契約であって、個々の経営者や労働組合をその合意なしに束縛するところが特徴になっている。とくに国家協約のほうは一種の法律であり、指定された産業部門のあらゆる経営者と雇用者とに強制的におよぼされる。

団体協約では、雇用者の職業について格づけ *qualification* を行ない、それぞれの格 *qualité* に格差係数 *coefficient hiérarchique* をつけることになっている。とくに国家協約については必ずそうすべきことが義務づけられている(労働法L. 133条3項)。格差係数とは、最低格の労働者 *ouvrier sans qualification* の最低賃銀(時間あたり賃金)を100とした場合の各々の格の指数である。団体協約では最低格労働者の最低賃銀のみがきめられる。これに指数をかけることによって爾余の雇用者の最低賃銀がきまる。すなわち団体協約では、賃銀水準と賃銀体系を決定するのと平行して——というよりそれを目的として——職が、したがってその職を担当する雇用者が、格づけという形で分類されることになるわけである。そしてこの分類は多くの場合全国協約か国家協約として行なわれるので、事実上全国に統一的に及ぼされることになる。

2. 団体協約の背景 団体協約は、萌芽的なものをのぞけば、19世紀後半から20世紀のはじめにかけて徐々に結ばれはじめた。政府がこれを公認したのは1919年である(1919年3月25日法)。この公認直後にはわりにたくさん結

ばれたが（1919年は557例、1920年は345例、1921年は159例）そのあとは急にへり、1927年から1929年までは合計でも112例の成立をみたにすぎなかった。いったん沈静したこの団体協約締結の動きは1936年に急激に再燃する。1935年に29例の成立しかなかった団体協約は、1936年に2,336例、1937年にはこの年の前半期だけで2,259例になった。1936年～1939年のあいだに結ばれた例は合計して5,620例にのぼった。1936年以後のこの爆発的激増は、いうまでもなく、この年の6月に労働総同盟 CGT とフランス経営者連盟 CGPF との間で成立したマティニオン協定のためである。この協定は有給休暇制や週40時間労働制をきめたことで有名であるが、団体協約の締結を、とくに経営者側にたいして促進したという意義をもっている。1939年～1950年の間は、政府の反動化、戦争、戦後の混乱のために、貸銀条項をふくむ団体協約の締結が（したがってじっさいには団体協約そのものの締結が）事実上禁止された（1939年11月10日政令）。この政令によって政府は団体協約を修正できることになったので、協約のあらたな締結が阻害された。）1950年、政府はあらためて農業をふくむ全産業部門について貸銀条項をふくむ団体協約の締結を承認した（1950年2月11日法）。（1919年3月25日法は商工業についてのみ承認していた。）この年以降、毎年30例から200例ほどの協約成立がみられた。1919年には団体協約下にある雇用者は雇用者総数の7.5%にすぎなかったのにたいして、現在では25%以上になっているのみならず、間接的にはほとんどすべての雇用者におよぼされている（Sellier et al. 540 ff）。

II. パロディ分類

1. 団体協約とパロディ分類 団体協約は国家協約だけでも数百あるから団体協約における格づけ分類を逐一吟味することは不可能である。しかし都合のよいことに、すべての団体協約が範としてきたひとつの格づけ分類がある。1946年に公布された労働省令のなかにある分類がそれで、当時の労働大臣の名をとってパロディ分類 Classification Parodi と俗称されている。

これは40年近くもまえの分類であり、そののちあらたに締結あるいは改訂された団体協約はしだいにこれから乖離していく傾向をみせている。しかしこの分類は団体協約における格づけ分類の骨格をつくったものとして、歴史的にはもちろん、現在もなお、団体協約にたいして大枠としての意義をもちつけている。団体協約における格づけ分類の最近の動向についてはのちにふれるとして、ここでは一応この分類で団体協約の格づけ分類を代表させることにしておく。社会職業分類のうち雇用者に関する部分には、パロディ分類と何らかの関係にあるのではないか、というのがわれわれの「仮説」である。社会職業分類の第1版が出たのは1951年であり、パロディ分類が制定されたのは1946年～48年であるから、時期の点でも前者が後者を参照していることは十分考えられる。

2. パロディ分類の背景・上述のように1939年以来団体協約による賃銀決定は法律的に禁止され、したがって賃銀水準も凍結されることになった。しかし労働力需要の逼迫と物価上昇がつづいたため、賃上げが非合法的に、しかも企業ごとの労使交渉で個別的に行なわれた。（とくに、条件にめぐまれた対ドイツ協力企業では率先して行なわれた。）このため諸々の賃銀は体系をなさなくなった。また1944年にはヴィシー政府が賃銀凍結政策の一方で一律賃上げを承認したりしたため、賃銀体系の混乱はいっそうひどくなった。

戦争終了後ただちに、政府は、団体協約による賃銀決定の再開を展望しつつ、全国統一的な賃銀体系を確立することにした。これによって、戦時中の上記のような「ドイツ的」「ヤミ的」賃銀を一掃する——これには賃銀の一般的抑制という意図もふくまれていた——とともに、労働力の企業間移動と地域間移動を封じて労働力を安定的に確保し生産復興のじつをあげることを意図したのである。パロディ分類はこのような背景の下で公布された (Parodi, 195 ff)。

賃銀条項をふくむ団体協約の締結は1950年に再解禁された。また国家協約が格づけ分類とそれに対応する格づけ係数とを備えるべきことが法制化さ

れた。労使が格づけ分類や格づけ係数をつくるさいにパロディ分類を使うことは法律的には強制されていない。しかしこの分類は労働力についての公けの分類であり、行政側からの調査や提言はすべてこの分類にもとづいて行われる。また、企業は雇用者の給与票にその格を記入することが義務づけられている（労働法第1部第442条）。さらにこの分類は労働組合、経営者団体、職業団体が作成に参加しており、一種の社会的合意として成立したものである。このような事情から、どの団体協約における格づけ分類も、パロディ分類をかなり忠実に踏襲してつくられることになったのである（Chabert, 26）。

3. パロディ分類の概要 パロディ分類では、まず、全産業を大分類で17部門、小分類で88部門にわけている。つぎに、雇用者を格づけの低い方から順に、つぎの5個のグループにわけている。(1)労働者(2)職員(3)技術者・製図家(4)監督 agent de maîtrise (5)幹部 cadre。そしてこの5グループそれぞれについて、小分類された産業部門ごとに格づけによって段階的にいくつかの層に小わけする。産業部門によってわけかたは多少ことなるが、だいたい、労働者について5層、職員について4層、監督について4層、幹部について3層、という小わけである。(技術者・製図家については監督に準じるとされているだけでとくに小わけは行なわれていない。) さいごに、この小わけされた各層について、産業部門ごとに給与の格差係数がきめられる。格差係数は、労働者の最低格層の給与を100とする、格づけに応じて高くなっていく指数であらわされる。労働者の最低格層の賃銀をきめることによって他の各グループの各層の最低賃銀が自動的にきまる。格差係数は小わけされた層と必ずしも一対一で対応しているわけではなく、同一の層についていくつかの係数が設定されている場合も多い。この場合には、労働者最低格層の賃銀をきめると、当該層の最低賃銀と最高賃銀がきまることになる。係数の数は、労働者について444個、職員について126個、監督について102個、幹部について66個である。*

4. パロディ分類の小分類 上述のように、この分類では雇用者が労働者、

職員、技術者、製図家 dessinateur、監督、幹部という5個のカテゴリーにまず大別されている。なぜこういうグループわけになったのかについては、この分類では陽表的には説明されていない。社会的通念にもよったであろうし（労働者や職員というカテゴリーは国勢調査の地位分類では1851年以来100年近く使われている）^{**} 労働組合の動向を考慮したであろうし（幹部総同盟 CGC が1944年に結成されている）、それまでの団体協約も参照したであろう（とくに最大の雇用者をもつ金属工業部門でのそれが参考にされている）。いずれにせよ、これらのカテゴリーに定義的な規定がないということは、それほどすでにそれらのカテゴリーが常識化していたことをあらわしている。

ただし、労働者が肉体労働に従事する者であることは明言されており、さらに

(1)職業資格証（またはそれと等価の経験）の種類

(2)仕事の場所（作業所か事務所か）

(3)権限

が分類基準として言及されている。すなわち、肉体労働に従事し作業場で働く者は基本的には労働者であり、肉体労働をせず事務所で働く者は基本的には職員である。労働者と職員のうち、一定の権限（恒常的な監視または命令の責任）をもつ者が監督であり、権限はもっていないが技術的な特殊能力をもつ者が技術者・製図家となる。さらに技師資格をもつ者およびそれと同等のポストをしめている者が幹部となる。

*なお、パロディ分類は、同一労働同一賃銀の原則を明確化したため、賃銀の男女格差をちぢめるのに役立った。現実の男女格差は、女性に低い格づけのポストを与えるという形で行なわれる。また格差係数は全国統一的ではあるが、生活費の地域差を考慮して最高40%までの増減が認められている。

なお本稿でのパロディ分類の紹介は文献3と8とによる。

**（杉森、1982）参照

つぎに各カテゴリーごとの小わけを紹介する。「技術者・製図家」については、監督と同格とされているだけで詳しくのべられていないので、ここでは省略する。各カテゴリーについてははじめにパロディ分類での規定を紹介し、あとにかんたんなコメントをつけることにする。

A. 労働者 ほとんどの産業部門ではつぎの5層に区別されている。(天然織物工業のみは7層になっている。)

(1)不熟練労働者 (manoeuvre あるいは manoeuvre ordinaire) 何の特定の知識も適応条件も必要としないきわめて単純な仕事をし、かつ生産に関与しない者。

(2)半不熟練労働者 (manoeuvre spécialisé。重労働者 manoeuvre gros をふくむ) きわめて単純な、しかし辛いあるいは非衛生的な仕事をする者、あるいはきわめて簡単な適応しか必要としない単純な仕事をして生産にかかわる労働者。

(3)半熟練労働者 (ouvrier spécialisé) 正式の見習いあるいは特定の職業教育をへることなく、6ヵ月間の事前訓練またはそれに相当する職業経験を必要とする仕事をする者。

(4)熟練労働者 (ouvrier qualifié あるいは ouvrier professionnel) 正式の見習い、正規の職業訓練(「職業適性証」の保持によって確認される)あるいは長期の職業経験によってえられる完全な職業知識をもち、その職業の高度ないくつかの職務に従事する者。

(5)高熟練労働者 (ouvrier hautement qualifié) 職業的および技術的に高度な仕事をする者。

[コメント] この区分の主たる基準は、職業訓練(教育)あるいはそれと同等の職業経験の期間である。具体的な指定としては半熟練労働者についての6ヵ月という指示しかないが、これから推定すると、半不熟練労働者についてはせいぜい数週間の訓練ということになろうし、熟練労働者については、「職

業適性証」を得るための修業期間からして3年間の訓練ということになる。

なお、生産（製造）に直接に関与する労働をしているか否か、および辛いあるいは不衛生的な労働をしているか否かという、労働のある種の質による区分が部分的に入っている。フランスの社会通念では、こうした労働に従事する者は——ふつうは日雇いで、定まった雇い主、定まった働き場所がなかったこともあって——労働者とは区別されていた。したがってここにはこの伝統の名残りがあると思われる。訓練期間の長さやそれに応じた職業的知識の程度が問題にされるのは生産に関与する労働者についてであることにも注意すべきである。

参考のために賃銀の格差係数表の一部分をかかげておく。

表2 賃銀格差係数（労働者）

部 門 \ 格	1	2	3	4	5	6	7
食 料	100 108	115	130	140 150	170		
紙, 紙箱	100	108 118	125 132	140 150	170		
化 学	100 110	115	125	135 145	160		
印 刷	100	125 140	155-185 (3段階)				
天然織物	100	110	120	135	150	170	180
衣料, 毛皮	100	112	125 135	145-165 (3段階)	175-190 (3段階)		
皮 革	100	115	132	155	170		
木 材	100	115	130	155	170		
金属, 冶金, 採鉱	100 108	121 127	140	155	170		
採石, 石工	100	118	127-142 (3段階)	152-168 (3段階)	178		
商業	100	110					
興 行	100	110-125 (4段階)	127-150 (5段階)	152-180 (7段階)	185-205 (3段階)		

(Dupuy, 182) による

B. 職員

(1) きわめて単純な職業教育しか必要としない、またその場かぎりの率先性 (initiative) しかないような仕事をする者。

(2) 十分な経験または見習いをへてはじめてえられる完全な職業的知識をもった職員。

(3) 深い職業訓練を必要とする仕事をする職員。

(4) 任された仕事をするために率先性と責任とが要求される、職業上の能力のきわめて高い職員。

〔コメント〕区分の基準は(1)職業上の知識およびそれをえさしめる職業訓練の期間と(2)率先性の有無と程度いいかえれば位階の高さである。しかし労働者の場合とちがって、いずれの基準についても具体的な指示は——(2)について「その場かぎりの率先性」が最低格層のところで言及されている以外には——行なわれていない。

C. 監督（および技術者や技術者に類似の者）

(1) 不熟練労働者を直接に指揮し、何の技術性もない職務を果す者。

(2) より上層の監督の指令のもとで、専門的な範囲で熟練労働者または職員に命令をくだす仕事に恒常的に従事する者。これと同等の責任あるいは技術をもつ者をふくむ。

(3) 経営者に密着した幹部またはその代理人の指令のもとにある者で、彼の職業の範囲で部分的な率先性をもって任された仕事を実行する者。彼の配下にある者に時間と規律を守らせ、諸労働書類の扱いのような管理的な仕事を指導する。

(4) 経営者、幹部またはその代理人の指令のもとにあつて、率先性と責任とをもって配下にある者の指揮あるいは仕事の遂行にあたる者。

〔コメント〕区分の基準は率先性と責任の程度すなわち位階の高さにある。

しかしいずれの位階にせよ、監督は、上部からの指令を下部へ伝達するという中間的な段階にある。その職業の範囲内で部分的な率先性を発揮することはあっても、指令の決定には参画しないのである。(指令の決定に参画する者は幹部であり、指令の遂行だけを行なう者が労働者あるいは職員である)。また監督の機能的役割としては、伝達した指令を下部の者に遂行させるべく労働を組織し管理することのみが指定されている。

なお、監督と同格とされている技術者・製図家は、監督の第2層以上にあたることになっている。一部の産業部門(ゴム、化学など)では職業訓練の程度を使って層別化が行なわれている。

D. 幹部

(1) 新人技師 1937年10月10日省令または1934年7月10日法に定められた資格をもつ技師。あるいは商工業幹部の機能を果すべき上級職員 *collaborateur* でフランスの大学博士、修士、学士または教授資格の称号をもつ者、および、商業学校・女子高等商業学校・政治学院・高等経済商業学校・国家認可高等商業学校のうちどれかを卒業した者。

(2) 技師 職業教育・科学教育または個人的な長期の経験によってつぎのような種類の技術的訓練をうけた技術者。すなわち一般的知識に立脚し、すみやかに製造・研究・試験・購買・販売などに適応でき、かつ職務機能の完遂に力を発揮できるような訓練。ただし彼はこの完遂にあたって最終的かつ恒常的な責任をとることはない。それは彼の上長の職務である。

(3) 幹部 管理、技術または商業の幹部。小さい事業所では業主の、それ以外の場合には所長 *chef de service* の指令のもとにあることがある。労働者、上級職員および監督に命令をくだす機能あるいはそれと同等の権限と責任とをもつが、必ずしも最終的かつ恒常的な責任をもつとはかぎらない。

〔コメント〕幹部の区分は、一応は、職業訓練の水準(あるいはそれと等価の職業経験の長さ)と機能的役割の広さとを基準にしている。しかしこれま

での諸グループにおける区分とはちがって、これらの基準は統一的に適用されていない。「新人技師」はもっぱら職業訓練（教育）の水準によっており、学歴まで指定されている。「技師」では責任の広汎さと、多方面への適応能力すなわち機能的役割の広さが使われている。第3層の「幹部」では指令を下す層に近いことすなわち位階の高さが条件になっている。位階はこの第3層の「幹部」でしか言及されておらず、全体としては技術・研究・売買・管理といった機能的役割の指定が多いことが、監督の区分の場合とくらべて幹部グループを区分するときのひとつの特徴になっている。

以上をまとめると、各グループ内の小わけに使われている基準は、(1)職業訓練(教育)の水準と期間（あるいはそれと等価の職業経験の種類と期間）(2)位階(3)機能的役割である。このうち基本的なものは(1)の職業訓練水準や訓練期間であって、これが位階や機能的役割をきめる主要な要因となっている。近年フランスでは学歴が団体協約の中で、さらには各種の労働力分類のなかでとくに重視されてきている。このような傾向は遠くすでにパロディ分類によって方向づけられたものといえるであろう。

参考のために、職員、監督、幹部の給与格差係数をまとめてかかげておく。これは多くの産業部門に共通する大体の数字である。

表3 給与格差係数（職員、監督、幹部）

格	1	2	3	4
職員	115 118 123	128 138	150	170
監督	180	195	245	300
幹部	290	440	550	～

(Durand, 17) による

Ⅲ. 格づけ分類の動向

ここで、さいきんの格づけ分類の動向を、簡単にみておくことにする。

パロディ分類は、1940～50年代には団体協約における格づけ分類のモデルとして使われてきた。しかしその一方で、年月の経過とともに後者が前者から離れる傾向がでてきた。この乖離傾向は1968年ごろから顕著になりはじめた。(1969年には依然としてパロディ分類が大枠としては団体協約のなかに生きていることが報告されている (Daubigny, 499)。参照枠として影響を与えているという意味では、パロディ分類は今日でもなお生きつづけているといえる。) 乖離は具体的にはつぎのような形であられた。

(1)パロディ分類成立後にあらわれた、したがってパロディ分類にはない職業の格づけ分類があらたに行なわれる。

(2)格づけが産業部門や企業の活動と技術の変化によって変化する。

(3)雇用者の賃上げをするさいにそれを正当化するべく彼の格づけをあげることが行なわれている。このため格づけ分類は、必要な職業訓練、位階、機能的役割などによる職業の正確な分析結果ではなくなってきた。にもかかわらず、賃銀の格差係数がこれと直接に結びついているため、とくに経営者の側から異論が強くなった。経営者は賃銀体系の「より客観的な」基準として、パロディ分類を参照はしつつも、いわゆる job-evaluation を用いることを志向した。

1975年に成立した金属工業部門での団体協約ではあたらしい格づけ分類を行なった。これは上記のような動きを集大成した分類であってパロディ分類を参照大枠としていないという意味で画期的なものであった。この団体協約(全国的通常協約)は、「採鉱冶金連盟」UIMM(経営者団体)と「幹部総同盟」CGC、「労働者の力」FO、「キリスト教フランス労働総同盟」CFTC(いずれも労働組合総同盟)のあいだで1975年7月21日に合意をみた。(最も有力の総同盟である「労働総同盟」CGTと「民主フランス労働総同盟」CFDTは、この格づけがさん下の組合員にとって不利であるとして拒否した。)

この格づけ分類では、パロディ分類でのように職 *métier* をではなく職務 *emploi* または労働部署 *poste de travail* を分類している。まず雇用者を労

働者、監督、技術者、管理者の4グループにわけるとはほぼ同じである（管理者 administratif は従来の職員全部と幹部の一部分にあたる。幹部の他の一部分は別だてになっている。）つぎにこの各グループが行なう職務を、活動の型、自律性 autonomie、責任、要求される知識という4要素によって5水準にわけ、さらにこの各水準を、仕事の複雑さと困難さとに応じてさらに3水準ずつにわけるとしてこの小わけされた各水準に賃銀の格差係数を対応させている。（したがって係数は全部で15個となる。）

この分類の特徴のひとつは、パロディ分類とちがって上の各グループの小わけがきわめて簡単なことである。この分類は職務を直接に分析したものであって、パロディ分類のように職業を、したがってその職業に従事する人間を分類する必要はあまりないからである。それでも労働者にかんしては、熟練労働者 qualifié と非熟練労働者 non-qualifié との区別と、つけたりとして高熟練者 technicien d'atelier というカテゴリーが一応あるが、それ以外のグループにかんしては、さきの水準による格差係数に対応した一本の序数的な区別しかない。新しい格づけ分類は表4のよう

表4 UIMMの格づけ分類

水準	労働者	監督	管理者 技術者	格差係数
5		7	15	365
		6	14	335
		5	13	305
4		4	12	285
			11	270
		3	10	255
3	高熟練者	2	9	240
			8	225
		1	7	215
2	熟練労働者 2		6	100
			5	180
	熟練労働者 1		4	170
1	非熟練労働者 3		3	155
	非熟練労働者 2		2	145
	非熟練労働者 1		1	140

(Manssion, 10) による

になっている。

Ⅳ. 社会職業分類とパロディ分類

パロディ分類の内容がわかったので、本来の問題すなわち社会職業分類の構成はこの分類に依拠しているか否か、という問題の検討に入ることにする。両分類を比較するために、社会職業分類の項目ごとに左側に社会職業分類、右側にパロディ分類をおいた対照表をつくって検討するとつぎのような結果となる。(社会職業分類の各項目の定義については(杉森, 1983(1))を用いた。またパロディ分類の各項目の定義は、上述したものを簡略化して再掲した。)

1. 労働者

社会職業分類	パロディ格づけ分類
6. 労働者 68. 不熟練労働者 なんの技術も必要としない肉体作業をする者	労働者 不熟練労働者 なんら特定の知識も適応も必要としないきわめて単純な仕事をし、かつ生産に関与しない者 半不熟練労働者 きわめて単純な、しかしつらい、あるいは不衛生な仕事をする者および、きわめて単純な適応ですむ仕事をして製造にかかわる者
67. 見習い 見習い契約にもとづいて、あるいは実質上の見習いとして働く者(熟練労働者のする仕事を学んでいる者のみをさす。)	
63. 半熟練労働者 正式の見習いを必要としない、たんなる適応ですむ仕事をする者	半熟練労働者 正式の見習いあるいは特定の職業教育をへることなく、6ヵ月間の事前の訓練またはそれに相当する職業経験を必要とする仕事をする者

社会職業会類	パロディ格づけ分類
61. 熟練労働者 原則として見習いを必要とする仕事をする者	熟練労働者 正式の見習い、正規の職業適性証、長期の職業訓練などによってえられる完全な知識をもち、その職業の高度な職務に従事する者
	高熟練労働者 職業的および技術的に高度な仕事をする者
60. 職工長 他の熟練労働者を統率する熟練労働者	監督 監督(1) (略) 監督(2) より上層の監督の指令のもとで専門的な範囲で熟練労働者または職員に命令をくだす仕事に恒常的に従事する者

これでわかるように、両者のあいだには、項目だて、項目内容、項目名のいずれにおいてもいちじるしい類似性があり、点線で示したような対応づけが可能である。「60. 職工長」はパロディ分類の「監督」の下層に対応している。このカテゴリーは労働者に入るとも入らないともいえる境界的なグループであって社会職業分類ではこの層を労働者にくりこんだわけである。)*

2. 事務職員，中級幹部

この部分については、両分類のあいだにはっきりした類似性はみられない。また社会職業分類が「44. 中級管理幹部」というように明らかに位階的な観点を採用しているにもかかわらず、位階にくわしく即しているパロディ分類に従っていない。両分類のあいだで対応づけをすることは困難である。なお、「43. 技術者」についてのみは——次ページの対応表ではややはっきりしないが——パロディ分類の規定が参照されていることが確認される。

* パロディ分類にはない「67. 見習い」が社会職業分類で設定された理由は、今のところ不明である。

社会職業分類	パロディ格づけ分類
<p>5. 職員</p> <p>51. 事務職員 非肉体的かつ従属的な仕事の実行にあたる者</p> <p>4. 中級幹部</p> <p>44. 中級管理幹部 とくに専門性のない、しかしある程度の責任のある仕事に従事する者</p> <p>43. 技術者 産業的な技術的知識を応用する仕事をする者で、「33. 技師」にも「6. 労働者」にも属さない者</p>	<p>職員</p> <p>職員(1) きわめて単純な職業教育しか要しない、その場かぎりの率先性しかない仕事をする者</p> <p>職員(2) 略</p> <p>職員(3) 略</p> <p>職員(4) 任された仕事をするために率先性と責任が要求される、職業上の能力のきわめて高い職員</p> <p>監督</p> <p>監督(2) (および技術者・製図家) より上層の監督のもとで、専門的な範囲で熟練労働者または職員に命令を下す仕事に恒常的に従事する者。これと同等の責任あるいは技術をもつ者をふくむ。</p> <p>監督(3) 経営者またはその代理人のもとで、職務上の範囲で部分的な率先性をもって任された仕事を実行する者</p> <p>監督(4) 経営者またはその代理人のもとで率先性と責任をもって配下の指揮にあたる者</p>

3. 高級幹部

この部分についても両分類のあいだに明確な対応はみられない。社会職業分類の「34. 高級管理幹部」というカテゴリーは「44. 中級管理幹部」との場合と同じく位階的でありながら、位階的なパロディ分類に即していない。なお「33. 技師」は、パロディ分類と対応している。

社会職業分類	パロディ分類
<p>3. 高級幹部</p> <p>34. 高級管理幹部 特殊専門的でない指揮の機能を果す者</p> <p>33. 技師 高度の技術的な知識を応用して働く者。 企業を指導する立場にあることが多い。</p>	<p>監督(4) 経営者またはその代理人のもとで率先性と責任をもって配下の指揮にあたる者</p> <p>幹部 新人技師 しかるべき学歴あるいは資格をもつ者</p> <p>技師 一般的知識に立脚して、多方面の活動への適応を行わしめうる、かつ職務機能を完遂させうる訓練を受けた者</p> <p>幹部 労働者、上級職員、監督に命令をくだす権限と責任をもつ者</p>

結論

団体協約における格づけ分類の典型としてのパロディ分類と社会職業分類の雇用者にかんする部分とを対照した結果から、つぎのことがいえると思われる。

(1)、社会職業分類の「6. 労働者」の部分は明らかにパロディ分類と対応している。したがって「6. 労働者」にかんしては、社会職業分類のよりどころは、基本的にパロディ分類に、いかえれば団体協約における格づけ分類にある。すなわち社会職業分類では、格づけ分類による労働者各層を、「そのなかで人的関係が保たれ、同じような意見と行動とがみられる場合が多く、そこに属すると自他ともにみとめる」ような集団と解釈したわけである。

なお、上で言及したあたらしい格づけ分類（U I M M分類）では、労働者は熟練労働者と非熟練労働者とにしかわけられていない。社会職業分類は今年中ぐらいに改定されることになっているが、おもしろいことにその草案で

は、労働者がやはり熟練労働者と非熟練労働者の二種類にしかわけられていない（杉森，1983(1)参照）。このことから、社会職業分類が労働者にかんしては団体協約の格づけ分類を忠実に参照していることが確認されるといえよう。

団体協約の格づけ分類にもとづいて分類するということが、労働者の社会階級分類として正しいかどうかはあらためて検討すべき理論的な問題である。職場における位階や機能を規定し、賃金を規定し、毎週あるいは毎月給与票に表示される格づけが同一であるということは、その格の持ち手の集団を社会的に等質な集団とみなすための、少なくとも強い契機ではありえよう。

(2)「6. 労働者」以外の諸項目については、部分的には対応がみられるが、全体的な項目だてにおいては明瞭な対応関係はない。すなわち「43. 技術者」と「33. 技師」は明らかにパロディ分類と対応しているし、また、社会職業分類で高級（または中級）幹部という項目がたてられたのも、パロディ分類でそれが使われていることが、ひとつの要因となっているからである（杉森，1983(2)参照）。他方、「51. 事務職員」「44. 中級管理幹部」「34. 高級管理幹部」は、パロディ分類とほとんど対応していない。したがって、これらは社会職業分類の側で独自に構成した項目であると考えられる。「51. 事務職員」は——職員という形でパロディ分類にもあるし、「職員」という表象は相当以前から一般的に普及しているから——べつとしても、「44. 中級管理幹部」と「34. 高級管理幹部」は純粹に社会職業分類的なカテゴリーということになる。

社会職業分類は、(1)労働者層にかんしては団体協約の格づけ分類によりどころを求め、(2)職員層や幹部層にかんしては、部分的に格づけ分類を参照してはいるが、全体としては独自の分類構成をおこなっていることが明らかになったと思われる。

参 考 文 献

1. Chabert, A. 1955 Les salaires dans l'industrie française A. Colin
2. Daubigney, J-P. 1969 L'actualité de système Parodi Revue Economique mai 498—514
3. Dupuy, Y. 1975 L'hétérogénéité du travail et les nomenclatures d'emploi, Thèse des sciences économiques soutenue à l'Université des sciences sociales de Toulouse
4. Durand, C. (et al.) 1971 De l'O. S. à l'ingénieur Eds.Ouvrières
5. Maussion, C. 1977 La nouvelle classification des postes de travail dans la métallurgie française Problèmes Economiques no. 1584 8—11
6. Parodi, M. 1962 Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvrières Rivière
7. Sellier, F. (et al.) 1962 Economie du travail P. U. F.
8. Ministère du Travail 1946 Salaires et classifications professionnelles 22 fascicules
9. INSEE 1977 Code des catégories socio-professionnelles 6ème.
10. 杉森滉一 1982 フランス国勢調査の地位分類 岡山大学経済学会雑誌第14巻第2号
11. 〃 1983(1) フランスの社会職業分類 岡山大学経済学会雑誌第14巻第3・4号
12. 〃 1983(2) フランスの社会職業分類における「幹部」の意味 統計学第44号